Print the Future

Politica per la Parità di Genere

UNI/PdR 125:2022

Azienda: 3DZ S.p.A.
Approvazione:
Versione: 1.0

1. Finalità

3DZ S.p.A. adotta la presente Politica per la Parità di Genere quale espressione formale dell'impegno dell'Alta Direzione a promuovere un contesto di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, che definisce linee guida per un sistema di gestione della parità di genere basato su specifici KPI e su un approccio strutturato, misurabile e migliorabile nel tempo.

La Politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione di obiettivi, piani di azione, responsabilità, indicatori e meccanismi di monitoraggio necessari a ridurre eventuali divari di genere e a integrare i principi di parità nei processi aziendali.

2. Campo di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per 3DZ S.p.A., indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal ruolo, dal livello organizzativo e dalla sede di lavoro, nonché, per quanto pertinenti, ai partner, fornitori, consulenti e stakeholder con cui l'organizzazione interagisce.

L'impegno aziendale si estende all'intero sistema di gestione e ai processi aziendali coinvolti, con particolare attenzione alle sei aree strategiche di valutazione previste dalla UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

3. Principi guida

3DZ S.p.A. riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione come fattori abilitanti per la sostenibilità organizzativa, la qualità dei processi decisionali, la crescita delle persone e il miglioramento continuo delle performance aziendali.

A tal fine, l'azienda si impegna a:

- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, anche nelle fasi di selezione, assunzione, inquadramento, sviluppo professionale, formazione, remunerazione, valutazione delle prestazioni e cessazione del rapporto di lavoro.
- garantire pari opportunità di accesso ai ruoli, ai percorsi di crescita, alle responsabilità e ai processi di sviluppo, sulla base di competenze, merito, risultati e potenziale.
- adottare un linguaggio e una comunicazione, interna ed esterna, rispettosi dell'equità, evitando stereotipi di genere e promuovendo una cultura organizzativa inclusiva.

- perseguire l'equità retributiva a parità di ruolo, competenze, responsabilità e prestazione, monitorando eventuali scostamenti con criteri oggettivi e documentati.
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa attraverso misure organizzative coerenti con il contesto aziendale e con i bisogni delle persone.
- prevenire e gestire qualsiasi comportamento inappropriato, abuso, molestia o violenza, inclusi quelli di natura verbale, fisica o digitale, assicurando canali di segnalazione e gestione adeguati.

4. Impegni dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione di 3DZ S.p.A. definisce, approva e sostiene la Politica per la Parità di Genere in collaborazione con il Comitato Guida o con le funzioni aziendali preposte, assicurandone coerenza con la strategia aziendale, adeguata diffusione e aggiornamento periodico.

L'Alta Direzione si impegna inoltre a mettere a disposizione risorse, ruoli, competenze e strumenti necessari per l'attuazione del sistema di gestione per la parità di genere, per il raggiungimento degli obiettivi e per il miglioramento continuo dei relativi risultati.

5. Governance e responsabilità

3DZ S.p.A. individua responsabilità chiare per la gestione dei temi di parità di genere, definendo ruoli di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e riesame, nonché modalità di coinvolgimento del management e delle funzioni interessate, in particolare Direzione, Risorse Umane, Amministrazione, Formazione, Legale e Comunicazione, ove presenti e pertinenti rispetto all'assetto organizzativo aziendale.

Le responsabilità operative, i flussi informativi, i criteri di raccolta dati e le evidenze documentate sono definiti nei documenti di sistema e nei piani attuativi collegati alla presente Politica.

6. Aree di impegno

6.1 Cultura e strategia

3DZ S.p.A. promuove una cultura aziendale orientata al rispetto delle differenze, all'equità e all'inclusione, integrando il principio di parità di genere nella strategia, nei processi decisionali e nelle comunicazioni aziendali.

L'azienda sviluppa iniziative di sensibilizzazione e comunicazione rivolte alla popolazione aziendale e agli stakeholder, per rafforzare la consapevolezza sul tema e contrastare pregiudizi e stereotipi.

6.2 Processi HR

I processi di ricerca e selezione, inserimento, valutazione, formazione, sviluppo e carriera sono gestiti secondo criteri trasparenti, oggettivi e non discriminatori, con l'obiettivo di garantire pari opportunità lungo l'intero ciclo di vita professionale delle persone.

L'azienda promuove la formazione a tutti i livelli organizzativi sui temi della parità di genere, dell'inclusione, della prevenzione dei bias e del rispetto nei luoghi di lavoro, in quanto la formazione deve coinvolgere l'intera organizzazione secondo gli indirizzi applicativi della UNI/PdR 125.

6.3 Crescita e inclusione

3DZ S.p.A. favorisce la crescita professionale e manageriale del genere meno rappresentato, promuovendo l'accesso equo a ruoli di responsabilità, opportunità di sviluppo, mentoring, aggiornamento professionale e processi di successione.

Le decisioni relative a promozioni, attribuzione di responsabilità e percorsi di carriera sono basate su criteri verificabili e coerenti con i fabbisogni organizzativi, evitando meccanismi potenzialmente discriminatori o non trasparenti.

6.4 Equità remunerativa

3DZ S.p.A. si impegna a garantire equità retributiva per genere, monitorando con periodicità definita la coerenza dei trattamenti economici rispetto a ruoli, livelli, competenze e responsabilità comparabili, in linea con i criteri previsti dalla prassi.

Eventuali scostamenti rilevati sono analizzati e gestiti attraverso azioni correttive e di miglioramento, nel rispetto della sostenibilità organizzativa e della normativa applicabile.

6.5 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

3DZ S.p.A. riconosce il valore della genitorialità e della cura e promuove condizioni di lavoro che favoriscano un equilibrio sostenibile tra vita professionale e vita privata, anche mediante strumenti organizzativi, flessibilità, informazione sui diritti e misure di supporto compatibili con il contesto aziendale.

L'azienda presta particolare attenzione alle fasi di maternità, paternità e rientro dal congedo, pianificando specifiche iniziative di accompagnamento, aggiornamento e reinserimento professionale.

6.6 Prevenzione di abusi e molestie

3DZ S.p.A. non tollera alcuna forma di abuso, molestia, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona, inclusi i comportamenti realizzati tramite strumenti digitali.

L'azienda adotta presidi di prevenzione, informazione, segnalazione e gestione delle situazioni critiche, assicurando riservatezza, imparzialità, tutela delle persone coinvolte e tempestività di intervento.

7. Obiettivi e monitoraggio

La presente Politica è attuata tramite obiettivi di miglioramento, un piano strategico e specifiche azioni misurabili, supportati da evidenze documentate, come richiesto dagli indirizzi applicativi UNI/Accredia.

3DZ S.p.A. monitora periodicamente dati, indicatori e risultati relativi alle aree previste dalla UNI/PdR 125:2022, al fine di verificare l'efficacia delle azioni intraprese, individuare eventuali scostamenti e definire adeguate misure correttive o di miglioramento.

8. Comunicazione e diffusione

La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata attraverso i canali aziendali ritenuti idonei, inclusi i canali web, in quanto la politica deve essere resa disponibile sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.

La diffusione della Politica è accompagnata da iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione, affinché i suoi contenuti siano compresi, applicati e sostenuti a tutti i livelli aziendali.

9. Riesame e miglioramento continuo

La Politica è soggetta a riesame periodico da parte dell'Alta Direzione per assicurarne adeguatezza, pertinenza ed efficacia rispetto all'evoluzione dell'organizzazione, dei dati monitorati, del contesto di riferimento e degli obiettivi di miglioramento.

Il riesame tiene conto dell'andamento dei KPI, delle risultanze delle attività di monitoraggio, delle eventuali segnalazioni ricevute, degli esiti degli audit e dei cambiamenti normativi, organizzativi o di contesto che possano influire sul sistema di gestione per la parità di genere.

10. Approvazione

La presente Politica è approvata dall'Alta Direzione di 3DZ S.p.A. ed entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione.

Per l'Alta Direzione

Nome e funzione: Andrea Simeoni (AU)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Alberto Ferlin (DIR)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Giorgio Ferraris (area Sales)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Cristian Parmeggiani (area Sales)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Paolo Morselli (area AFC)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Marco Panizzoli (area Operations)

Data: 08/10/2026 Firma: _____

Nome e funzione: Sara Canciani (area Marketing)

Data: 08/10/2026 Firma: _____